Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

25 883 Arbeidsomstandigheden

Nr. 267 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 januari 2016

Inleiding

Naar aanleiding van het Algemeen Overleg (AO) van 28 mei 2015 (Kamerstuk 25 883/29 544, nr. 255) en het Voortgezet AO van 24 juni 2015 (Handelingen II 2014/15, nr. 100, item 3) heb ik u toegezegd om uw Kamer over de stand van zaken op het gebied van beroepsziekten te informeren, waarbij ik heb aangegeven dat het niet gaat om nieuwe initiatieven. In deze brief beschrijf ik het lopende beleidsprogramma dat is gericht op de preventie en herkenning van beroepsziekten en deel uitmaakt van het beleid op het gebied van gezond en veilig werken. De kaders van het beleidsprogramma heb ik u geschetst in eerdere kamerbrieven over beroepsziekten en arbeidsgerelateerde zorg.[1] Ik sluit tevens aan bij het onlangs bij uw Kamer ingediende wetsvoorstel betreffende de arbodienstverlening[2].

Werkgevers zijn primair verantwoordelijk om samen met werknemers te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en zich daarbij te laten ondersteunen door arbodeskundigen op basis van de Arbeidsomstandighedenwet. Naast mijn verantwoordelijkheid voor wet- en regelgeving op het terrein van gezond en veilig werken, draag ik ook zorg voor voorlichting en kennisontwikkeling over arbeidsrisico's en neem ik aanvullende initiatieven om werkgevers en werknemers waar nodig te stimuleren om werk te maken van gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Als sluitstuk houdt de Inspectie SZW toezicht op de Arbeidsomstandighedenwet en handhaaft waar dat nodig is.

Het voorkomen van beroepsziekten is nog steeds urgent. Uitkomsten van verschillende monitors wijzen uit dat aandoeningen veroorzaakt door werk nog veel voorkomen. In 2014 traden volgens schattingen van het

[1] Kamerstukken 25 883, nr. 236; 25 883, nr. 247; 25 883, nr. 262; 25 883, nr. 266
[2] Kamerstuk 34375

kst-25883-267
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) – op basis van door bedrijfsartsen gestelde diagnoses – 17.400 beroepsziekten op. Volgens rapportages van werknemers zelf in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO ging het in 2013 om 152.700 aandoeningen die door een bedrijfsarts zijn gerelateerd aan werk. De meest voorkomende beroepsziekten onder werkenden zijn psychische aandoeningen, zoals burn-out en depressie, en aandoeningen aan het bewegingsapparaat, zoals lage rugklachten en klachten aan armen, nek en schouders. Onder gepensioneerden komen veel longaandoeningen voor, zoals COPD en longkanker, maar ook lage rugklachten, knieartrose en gehoorziekten. Deze beroepsziekten ontstaan vaak na langdurige blootstelling aan arbeidsrisico's of langere tijd na blootstelling in het verleden.

Werkgevers en werknemers hebben een gezamenlijk belang om gezondheidsschade door werk te voorkomen. Het tijdig signaleren van gezondheidsklachten en het treffen van passende maatregelen leveren zowel werkgevers, werknemers als de maatschappij veel op: beperking van verzuimkosten[3], betere inzetbaarheid en participatie, tevreden werknemers en het behoud van een goede gezondheid, ook tot na de pensioenleeftijd. De arbodeskundigen die de werkgever en werknemer adviseren, hebben hierin een belangrijke rol te vervullen.

Bedrijfscultuur, kennis en bewustwording

Vorig jaar heb ik u geïnformeerd over een onderzoek onder voorbeeldbedrijven naar de mogelijkheden om de preventie van beroepsziekten te versterken.[4] Hieruit komt naar voren dat de relatie tussen werkgever en werknemer op de werkvloer een sterke invloed heeft op aandacht voor preventie van beroepsziekten. Bedrijven die gekenmerkt worden door een grote betrokkenheid van de werkgever bij de werkvloer en van de werknemer bij het werk, grote eigen verantwoordelijkheid en sociale steun presteren beter op dit punt. Dit uit zich bijvoorbeeld in de managementstijl in een bedrijf en de organisatie van het werk. Een open en veilige bedrijfscultuur hangt in hoge mate samen met een effectieve aanpak gericht op gezond en veilig werken binnen een bedrijf.

Bij beroepsziekten gaat het – anders dan bij arbeidsongevallen – meestal om risico's die minder direct zichtbaar zijn en minder direct gevolgen hebben, omdat de negatieve gezondheidseffecten vaak pas op langere termijn optreden. Daarom is ook kennis en bewustzijn van gezondheidsrisico's op de werkvloer van groot belang.

In het vervolg van deze brief ga ik in op activiteiten die een positieve bedrijfscultuur bevorderen en die kennis en bewustwording versterken, achtereenvolgens: goede praktijken, betrokken en gerichte preventie, onderwijs, agendering/voorlichting en monitoring. Het gaat hierbij vooral om het stimuleren van activiteiten die door partijen in het veld (werkgevers, werknemers, arbo- en zorgprofessionals en andere actoren) dienen te worden opgepakt.

Goede praktijken

Via de programma's Duurzame Inzetbaarheid[5] en Zelfregulering stimuleer ik het bevorderen van een gezonde en veilige bedrijfscultuur, waar

---

[3] Arbobalans 2014, pagina 127: de totale kosten voor extra verzuimdagen door zelfgerapporteerde beroepsziekten worden geschat op circa 1,2 miljard euro per jaar.
[4] Kamerstuk 25 883, nr. 249
[5] Kamerstuk 25 883, nr. 256

duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken vanzelfsprekende onderdelen van zijn.
Ik doe dat met name door werkgevers en werknemers met communicatie, het delen van kennis en het uitwisselen van goede praktijkervaringen, te inspireren en te bewegen om maatregelen te nemen. Een voorbeeld hiervan is de vierjarige campagne van het programma Duurzame Inzetbaarheid rondom werkstress, die in mei 2014 van start is gegaan. Eind november organiseerde het programma voor de tweede keer de Week van de Werkstress om het thema te agenderen zodat werkgevers en werknemers hierover in gesprek gaan en maatregelen nemen. Ook de komende periode blijf ik aandacht aan werkstress geven, waarbij in 2016 het onderwerp ongewenste omgangsvormen specifieke aandacht zal krijgen.

Daarnaast ondersteunt het programma Duurzame Inzetbaarheid bedrijven die te maken hebben met fysiek belastend werk en van elkaar willen leren. In november werd de tweede landelijke dag van het netwerk Duurzaam Fysiek Werk georganiseerd over de aanpak van fysiek zwaar werk op de werkvloer. Het netwerk hanteert het Pay it Forward-principe waarbij organisaties hun kennis en ervaring op het gebied van duurzame inzetbaarheid kosteloos doorgeven.

Ook binnen het programma Zelfregulering is cultuur en gedrag op de werkvloer een belangrijk thema. Dit programma richt zich op het op gang brengen van een beweging bij branches en bedrijven op het gebied van gezond en veilig werken. Tien focusbranches nemen actief deel aan het programma Zelfregulering. In bijeenkomsten wordt met deelnemers uit diverse branches informatie uitgewisseld en worden goede praktijken gedeeld over brancheoverstijgende thema's als «verantwoordelijkheid in de keten» en «de veranderende arbeidsmarkt». Ook is in november de adviestool «De andere kijk op jouw zaak» gelanceerd. De tool helpt te inventariseren hoe gezond en veilig er binnen een organisatie wordt gewerkt en biedt advies om de huidige situatie verder te verbeteren (tips en goede praktijkvoorbeelden).

> Het programma Zelfregulering ondersteunt bijvoorbeeld het Nationaal Actieprogramma Chronische Longziekten van de Long Alliantie Nederland (LAN). De LAN zet in op het vergroten van kennis en bewustwording op de werkvloer over de risico's van het werken met gevaarlijke stoffen. In samenwerking met twee brancheorganisaties – de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf en CUMELA Nederland – wordt gekeken naar factoren die gezond werken op de werkvloer bevorderen, zoals cultuuraspecten. Het programma richt zich op de bewustwording en de aanpak van beroepslongziekten onder verschillende doelgroepen: werkgevers, werknemers, longpatiënten, bedrijfsartsen, arbeidshygiënisten en curatieve zorgverleners.
> *Bron: programma Zelfregulering, www.gezondenveiligwerkt.nl*

Betrokken en gerichte preventie

Betrokken werknemers

Het is de verantwoordelijkheid en taak van de werkgever om – met instemming van werknemers – in een risico- inventarisatie en evaluatie (RI&E) vast te leggen welke risico's het werk met zich meebrengt en welke maatregelen zijn genomen om deze risico's te voorkomen of te beperken. De RI&E is een continu proces van het herkennen en beheersen van de gezondheids- en veiligheidsrisico's op de werkvloer. Het bevorderen van de betrokkenheid van werknemers bij het preventiebeleid, door bijvoor-

beeld gesignaleerde risico's bespreekbaar te maken, vergroot het bewustzijn van risico's voor de eigen gezondheid en het draagvlak voor de maatregelen om de risico's te beheersen.

Ik faciliteer het Steunpunt RI&E waar werkgevers en werknemers ondersteund worden bij het opstellen van branche RI&E's en waar de website RIE.NL zorgt voor een grotere bekendheid. Daarnaast heb ik een serious game «Safety Heroes» laten ontwikkelen om meer aandacht voor de RI&E te genereren.

> Een mooi voorbeeld is de GGZ-organisatie Antes met meer dan 2.200 medewerkers. Antes heeft samenhang gebracht in de kwaliteit en veiligheid van de zorgverlening en de kwaliteit van arbeidsomstandigheden. Signalen over risico's uit de kwaliteitssystemen zorg en arbeid komen bij elkaar in één verbeterregister op locatieniveau en worden bespreekbaar gemaakt op de werkvloer. Antes investeert in een veiligheids- en gezondheidscultuur.
> *Bron: Netwerk Duurzaam Fysiek Werk, www.duurzameinzetbaarheid.nl*

In de kabinetsreactie arbeidsgerelateerde zorg[6], naar aanleiding van het SER advies «Betere Zorg voor Werkenden», heb ik aangegeven dat de werknemers een grotere rol krijgen bij de benoeming van de persoon van de preventiemedewerker. Onlangs is het wetsvoorstel hierover aan uw Kamer aangeboden.

Persoonlijk dossier

Een ander instrument om de betrokkenheid van de werknemer te vergroten is het persoonlijk dossier. Een persoonlijk dossier kan informatie en gegevens bevatten over het gehele arbeidsverleden van een werknemer en de arbeidsomstandigheden en risico's waarmee deze te maken heeft (gehad). Een werknemer wordt hiermee meer regisseur van zijn eigen inzetbaarheid en heeft een instrument in handen om invulling te geven aan zijn eigen verantwoordelijkheid. Er zijn meerdere invullingen van een persoonlijk dossier mogelijk. Het kabinet hecht waarde aan afronding van de verkenning naar het persoonlijk dossier. Op basis van reeds bestaande goede voorbeelden van persoonlijke dossiers binnen bedrijven zal gezocht worden naar de voorwaarden voor succesvol gebruik van persoonlijke dossiers. Daarbij worden de punten waarover zorg bestaat, zoals privacy, meegenomen.

Gerichte adviezen arbodeskundigen

De werkgever is verantwoordelijk om de inzet van arbodeskundigen (deskundige bijstand) in zijn bedrijf te organiseren. De kwaliteit en de bereikbaarheid van die deskundige dienstverlening zijn aandachtspunten. Het doel van de voorgenomen wetswijziging is om dit te verbeteren. Het gaat daarbij om belangrijke factoren zoals toegang van de bedrijfsarts tot de werkplek, de gelegenheid tot het melden van beroepsziekten, de inrichting van een klachtenprocedure bij een zelfstandig werkende bedrijfsarts en het periodiek overleggen met de medezeggenschap. De kwaliteit van de arbodienstverlening c.q. de bedrijfsarts wordt zo beter gegarandeerd. Het behoort tevens tot de professionaliteit dat aan de werknemer de mogelijkheid wordt geboden van een second opinion.

Daarnaast vraagt deskundig advies van arbodeskundigen dat zij hun kennis opbouwen en onderhouden, inclusief specifieke kennis van de

[6] Kamerstuk 25 883, nr. 247

sector en de desbetreffende RI&E's. De in de RI&E vastgelegde risico's zijn de basis voor een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek dat de werkgever verplicht is om aan te bieden. Een verbeterde toegang tot de bedrijfsarts zal bijdragen aan het tijdig signaleren van eventuele gezondheidsklachten door het werk en aan gerichtere preventie-adviezen.

Onlangs heb ik uw Kamer geïnformeerd over drie onderzoeksrapporten op het terrein van een kwalitatief goede arbeidsgerelateerde zorg. Bedrijfsartsenopleiding, kwaliteitsborging, kennisinfrastructuur en een goede samenwerking tussen medische beroepsgroepen zijn hier onderdeel van.[7] Een belangrijk aspect is dat beroepsgroepen van de verschillende arbodeskundigen actief werken aan de kennisontwikkeling van hun leden. Ik ondersteun dat waar nodig.

Onderwijs

Het vroeg aanleren van gezond en veilig werken biedt een goede basis om later tijdens de loopbaan minder kans te lopen op gezondheidsschade door werk. Samen met OCW en de MBO Raad verken ik de mogelijkheden van agendering en verdere bewustwording voor het aanleren van gezond en veilig werken in het mbo en bij erkende leerbedrijven. Zo worden in 2016 en 2017 door mijn departement samen met de stichting Jongeren Op Gezond Gewicht inspiratiebijeenkomsten op mbo-scholen georganiseerd om de bewustwording voor gezond en veilig werken te vergroten. Daarnaast voer ik een drietal verkenningen uit naar:

- De mogelijkheid of ondersteuning aan scholen rondom het thema gezond en veilig werken onderdeel kan worden van de Onderwijsagenda Sport, Bewegen en Gezonde Leefstijl. Onderwijsagenda SBGL stimuleert scholen om werk te maken van een «gezonde leeromgeving» en daarbij nauw samen te werken met landelijke en regionale partners. Binnen de Onderwijsagenda kunnen scholen ondersteuning aanvragen in diverse vormen om gericht werk te maken van dit thema.
- De wenselijkheid en mogelijkheid van de ontwikkeling van een keuzedeel voor het aanleren van gezond en veilig werken. Deze verkenning gebeurt samen met het onderwijs en bedrijfsleven verenigd in de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB). Het keuzedeel is een verrijking op het reguliere onderwijsprogramma (ofwel de kwalificatie). Hiermee kan de student zijn vakmanschap verbreden of verdiepen en heeft zijn mbo-diploma meerwaarde op de arbeidsmarkt.
- De ontwikkeling van een themacertificaat «aanleren gezond en veilig werken» als onderdeel van vignet Gezonde School, waarmee een school kan aantonen te voldoen aan de gestelde criteria op het gebied van gezond en veilig werken.

Agendering en voorlichting

Gebleken is dat specifiekere kennis over het werk en bijbehorende risico's in een bepaalde sector leidt tot gerichtere aandacht voor preventie van beroepsziekten op de werkvloer. Hier ligt een belangrijke verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers. Het kabinet gaf in de brief van 28 januari 2015[8] aan bereid te zijn om sociale partners te steunen bij vrijwillige sectorale of regionale initiatieven. In dit verband heeft mijn departement eind oktober samen met de AWVN en het Programma «Alles is Gezondheid» (VWS) een bijeenkomst georganiseerd met als titel «Naar nieuwe arrangementen in de arbeidsgerelateerde zorg». Hierbij waren ruim 50 deelnemers aanwezig, die zo'n 10 sectoren vertegenwoordigden.

---

[7] Kamerstuk 25 883, nr. 266
[8] Kamerstuk 25 883, nr. 247

Verschillende branches en partijen hebben hun goede praktijk gedeeld met betrekking tot het collectief financieren van arbeidsgerelateerde zorg. In deze arrangementen is doorgaans ook de aandacht voor een meer multidisciplinaire aanpak van preventie geborgd. In 2016 krijgt deze bijeenkomst een vervolg.

Het kabinet heeft toegezegd communicatie te organiseren over de huidige wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsgerelateerde zorg. Hierbij gaat het in het bijzonder om de verplichtingen waarover ook volgens het SER-advies «Betere Zorg voor Werkenden» onduidelijkheid bestaat bij werkgevers en werknemers. Tevens zullen in de toekomst de nieuwe wettelijke bepalingen aandacht krijgen. Ter voorbereiding op de communicatie over deze verplichtingen, heeft eind november een eerste stakeholdersbijeenkomst plaatsgevonden. Hierin stond de vraag centraal hoe de doelgroep van werkgevers, werknemers en deskundigen binnen de arbodienstverlening zo goed mogelijk bereikt kan worden. In 2016 zal de communicatie daadwerkelijk plaatsvinden.

Naast deze voorlichting over wetgeving, is het arboportaal een belangrijk middel om informatie te verstrekken over gezond en veilig werken, bijvoorbeeld in de vorm van een korte film over de risico's van asbest. Verder ondersteun ik op dit moment incidenteel voorlichtingsactiviteiten gericht op specifieke terreinen, bijvoorbeeld op het terrein van het risico van infectieziekten op het werk. Vanaf 2017 wil ik de communicatie met betrekking tot kennis en bewustwording en de aanpak van beroepsziekten verder uitbreiden.

Monitoring relatie arbeid en gezondheid

Geïntegreerde informatie over de relatie tussen arbeid en gezondheid draagt bij aan het tijdig signaleren van werkgerelateerde klachten en het geven van de juiste preventie- en re-integratieadviezen. Data-analyse kan tot nieuwe inzichten leiden en ingezet worden voor gerichtere preventie op de werkvloer. Hierbij zullen uiteraard de privacyregels in acht worden genomen. Op dit moment laat ik door het RIVM een haalbaarheidsstudie verrichten naar de mogelijkheden om, analoog aan de databank die voor arbeidsongevallen bestaat, achterliggende oorzaken van beroepsziekten in kaart te brengen. De resultaten van deze studie zullen in 2016 worden opgeleverd. In combinatie met de al bekende achterliggende oorzaken van arbeidsongevallen kan een dergelijke databank de mogelijkheid geven meer doeltreffend integraal preventiebeleid te voeren.

Het monitoren van de omvang van en trends in beroepsziekten en werkgerelateerde aandoeningen gebeurt door het NCvB, TNO en het RIVM. Ik heb het NCvB onlangs opnieuw aangewezen om door bedrijfsartsen vastgestelde beroepsziekten te registreren met als doel het verzamelen en analyseren van statistische informatie en het signaleren van nieuwe verbanden tussen gezondheid en werk. Ik heb u toegezegd om met het NCvB in overleg te treden over de mogelijkheid van het verzamelen van meldingsgegevens op een lager abstractieniveau. Het NCvB verzamelt nu gegevens op (sub)sectorniveau en op het niveau van beroepsgroep (bijvoorbeeld: technici en vakspecialisten, administratief personeel). Ik ben hierover in gesprek met het NCvB en zal u in het voorjaar over de uitkomsten informeren.

Om een betrouwbaar beeld te geven van de omvang van beroepsziekten in Nederland is in de Arbobalans 2014 een stap gezet om verschillende gegevens van TNO, het RIVM en het NCvB te combineren tot één kengetal. De cijfers geven elk afzonderlijk een beeld van het vóórkomen van en de trends in beroepsziekten en werkgerelateerde aandoeningen. In

de Arbobalans 2016 zal opnieuw een hoofdstuk aan beroepsziekten worden gewijd. Net als bij de arbeidsongevallen al jarenlang het geval is, kan een handzaam, eenduidig cijfer over de omvang van beroepsziekten bijdragen aan bewustwording, beleidsontwikkeling en evaluatie van beleid. Om die redenen zal ik dit kengetal jaarlijks vaststellen.

Toezicht en handhaving

De Inspectie SZW heeft een toezichthoudende taak bij de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet. Het toezicht en de handhaving door de Inspectie SZW op het terrein van de arbeidsgerelateerde zorg wordt in een meerjarig programma Arbozorg uitgevoerd. Binnen dit programma voert de Inspectie verschillende activiteiten uit bij risicovolle bedrijven en instellingen in een groot aantal sectoren. Het gaat onder andere om inspecties, her-inspecties met handhaving, voorlichting en communicatie. Er wordt aandacht besteed aan uitvoering van de risico-inventarisatie en -evaluatie, de preventiemedewerker en inhuur en/of organisatie van de deskundige dienstverlening.

Het kabinet heeft in het wetsvoorstel betreffende de arbodienstverlening nadere eisen opgenomen ten aanzien van het basiscontract tussen de werkgever en de arbodienstverlener. De Inspectie SZW kan daardoor optreden tegen de betreffende werkgever wanneer zij constateert dat er geen basiscontract is.

Een belangrijke taak van de bedrijfsarts is het melden van beroepsziekten. Het bevorderen van de naleving van de meldingsplicht dient in eerste instantie te verlopen door een (positief) appel op de professionaliteit van de bedrijfsarts, en door hen te ondersteunen op het punt van bijvoorbeeld een tekort aan kennis. In het wetsvoorstel is opgenomen dat het niet melden van een beroepsziekte door een bedrijfsarts beschouwd zal worden als een overtreding, zodat de Inspectie SZW de bedrijfsarts kan aanspreken en zo nodig handhavend kan optreden. Dit laatste dient te gebeuren met inachtneming van de rechten en plichten rondom het medisch beroepsgeheim. Deze voorgestelde wijziging, die de mogelijkheid creëert tot het opleggen van een boete aan de bedrijfsarts, treedt niet gelijktijdig met de andere onderdelen van het wetsvoorstel in werking. De beroepsgroep wordt eerst in de gelegenheid gesteld om intensiever te melden. Indien de meldingen de komende tijd niet substantieel toenemen, kan besloten worden deze bepaling in werking te laten treden.

Tot slot

In deze brief heb ik uw Kamer een samenhangend beeld gegeven van het beleid op het gebied van gezond en veilig werken dat is gericht op de preventie en herkenning van beroepsziekten. Dit beleid is belangrijk, want er worden nog steeds te veel mensen ziek door hun werk wat niet alleen leidt tot persoonlijk leed, maar ook tot kosten voor werkgevers en de maatschappij.

Werkgevers dienen de wettelijk verplichte zorg voor goede arbeidsomstandigheden samen met werknemers feitelijk in te vullen op de werkvloer. Meer kennis en bewustzijn over een gezonde en veilige bedrijfscultuur en gezondheidsrisico's in het werk is daarbij van belang. Preventie van beroepsziekten is vooral maatwerk en vergt betrokkenheid van de werknemer en kennis van de individuele werkomstandigheden. Een professionele arbodienstverlening is daarbij nodig en ik heb daarvoor dan ook maatregelen opgenomen in de voorgestelde wetswijziging rond arbodienstverlening. Er ligt een belangrijke taak bij werkgevers,

werknemers en de arboprofessionals die hen daarbij ondersteunen om gezondheidsschade door werk te voorkomen dan wel tijdig te herkennen.

Naast het stellen van wettelijke kaders en het toezicht daarop, zal ik blijven inzetten op agendering, communicatie en kennisdeling. Op dit moment voer ik de campagne rondom werkstress, een van de meest voorkomende beroepsziekten. Ik ben voornemens om, na de vierjarige werkstresscampagne, een soortgelijke campagne voort te zetten gericht op andere beroepsziekten die bij mensen veel optreden. Ik volg daarom de trends in het voorkomen van beroepsziekten actief. Ik verwacht van werkgevers en werknemers, arbo- en zorgprofessionals en andere actoren grote betrokkenheid en goede samenwerking in het behoud van de gezondheid, productiviteit en de inzetbaarheid in (toekomstig) werk.

Tot slot wil ik u er op wijzen dat ik ook internationaal inzet op de preventie van beroepsziekten. Op Europees niveau maak ik mij bijvoorbeeld hard voor preventie van kanker door werk door het stellen van meer en betere Europese grenswaarden voor kankerverwekkende stoffen. Ook de conferentie die ik in het kader van het Nederlands voorzitterschap organiseer, is gericht op dit thema.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher